

**муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детской школы искусств пос. Венцы
муниципального образования
Гулькевичский район**

с 22 июня 2026 года по 21 июня 2029 года

Томанькова Т.А.



Принят на общем собрании работников
протокол от 19 июня 2026г. № 2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств пос. Венцы муниципального образования Гулькевичский район (МБУ ДО ДШИ пос. Венцы)

1.2. Договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края от 7 августа 2000 г. № 310-КЗ «О социальном партнерстве».

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- «Работодатель» в лице исполняющего обязанности директора МБУ ДО ДШИ пос. Венцы Еременко Ирина Александровна;

- «Работники» представителем которых является профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ пос. Венцы (далее – Профком), в лице председателя Митрофановой Оксаны Геннадьевны.

1.4. Предметом настоящего Договора является предоставление работникам, с учетом экономических возможностей Работодателя, дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую работу в МБУ ДО ДШИ пос. Венцы, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профкомом проектов текущих и перспективных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников.

1.5.2. Работники МБУ ДО ДШИ пос. Венцы обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.5.3. Профком представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников МБУ ДО ДШИ пос. Венцы, в том числе в области охраны

труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность МБУ ДО ДШИ пос. Венцы, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.6. Настоящим Договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.7. Действие Договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДШИ пос. Венцы, независимо от стажа работы и членства в Профсоюзе.

К работникам, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профком на представительство их интересов, нормы Договора применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Краснодарского края.

1.8. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в МБУ ДО ДШИ пос. Венцы соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

1.9. Взаимные обязательства сторон Договора:

1.9.1. Работодатель:

признает Профком или совет трудового коллектива единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профком или совет трудового коллектива к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставляет полный объем информации о деятельности организации.

1.9.2. Профком или совет трудового коллектива обязуется:

строить свои отношения с работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего Договора;

способствовать снижению социальной напряжённости в коллективе, укреплению служебной, трудовой дисциплины;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросу трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.10. Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

1.11. Положения настоящего Договора в полном объеме обязательны для безусловного выполнения его Сторонами: Работодателем, Профком или совет трудового коллектива, работниками.

1.12. В течение срока действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Стороны обязуются за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора начать переговоры по заключению нового Договора или продлению Договора на новый срок.

1.14. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников МБУ ДО ДШИ пос. Венцы, применяются с момента вступления их в законную силу.

1.15. Настоящий Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения - в течение всего срока, на который он был заключен;

- при изменении типа учреждения;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении или выделении) учреждения - в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или продлении действующего, на срок не более трех лет.

1.16. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли организации.

1.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

1.18. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к коллективному договору, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников учреждения (ст. 49 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения с работниками регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, Соглашениями, заключенными на федеральном и региональном уровнях.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, которые носят постоянный характер, оформляются заключением письменного трудового договора, на неопределённый срок, а на время выполнения определённой работы – срочного трудового договора.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.3. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение 1)

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, Соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим Договором (ст. 9 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись вновь поступающего на работу работника с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.9. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ). К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии со вступившим в силу приговором суда;

- имеющие, или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения - подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

- лица, включенное в реестр иностранных агентов, не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях (в соответствии с частью 9 статьи 11 (Ограничения, связанные со статусом иностранного агента) Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием")

2.10. Право на занятие должностей иными работниками учреждения

(административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные и др.) имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 52 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Продолжительность ежедневной работы для работников МБУ ДО ДШИ пос. Венцы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

3.2. Продолжительность рабочего времени в МБУ ДО ДШИ пос. Венцы не может превышать 40 часов в неделю.

- для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживавшего персонала — с понедельника по пятницу с 8.00 до 17.00, перерыв на обед с 12.00 до 13.00.

- в учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников по индивидуальному графику (в соответствии с расписанием уроков), перерыв на обед не менее 30 минут.

График работы учреждения с 8.00 до 20.00 с понедельника по субботу
В организации применяется односменная работа.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.4. В связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени допускается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год. Перечень должностей для которых применяется суммированный учет рабочего времени устанавливается приказом работодателя.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

- женщинам, работающим в сельской местности - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 263.1 ТК РФ);

- для лиц, моложе 18 лет;

- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.6. Работники МБУ ДО ДШИ пос. Венцы в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, а также по согласованию с Профкомом могут привлекаться к сверхурочным работам.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.7. Привлечение работников МБУ ДО ДШИ пос. Венцы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа МБУ ДО ДШИ пос. Венцы в целом. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается и без согласия работников в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.8. По инициативе Работодателя отдельные работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу в исключительных случаях (ст.312.9 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств

защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

Работодатель обязуется выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием, а также другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и ответов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома.

3.9. Работодатель предоставляет всем работникам ежегодной основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней.

3.10. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем МБУ ДО ДШИ пос. Венцы с учетом мнения выборного органа Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.12 По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.13. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или в любое удобное время имеют:

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, имеющие трех и более детей до 18 лет, причем такая возможность будет предоставляться родителям до момента достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работники, получившие трудовое увечье;
- работники в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора, приостановленного на период прохождения военной службы по мобилизации или по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ, либо на период оказания

добровольного содействия в выполнении задания, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ;

-работники при наличии у них путевки на лечение.

3.14. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другими важными причинами продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.15. Супругам (*родителям и детям*), работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ДО ДШИ пос. Венцы утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц, в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на банковскую карту, открытую в кредитной организации на имя работника, номер которой он указывает в своем письменном заявлении.

4.4. Установлены сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца - 17 числа текущего месяца; за вторую половину – 2 числа следующего за истекшим месяцем.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменном виде каждого работника, в форме расчетного листка, утвержденного работодателем:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ, месячная норма рабочего времени сокращается.

4.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.7. Оплата очередного трудового отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день оплату производят исходя из оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда в учреждении.

4.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

4.10. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.11. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников, Работодатель в соответствии со ст. 82 ТК РФ в письменной форме информирует об этом Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились, что массовым признается увольнение в течение 30 календарных дней 20% и более работников МБУ ДО ДШИ пос. ВЕЦЫ.

5.1.1. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;

- организация подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением работников не менее, чем за два месяца;

- ограничение числа совместителей, временных работников.

5.1.2. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, работниками, совместителями.

5.2. Работодатель обязуется при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников:

- предлагать имеющиеся в МБУ ДО ДШИ пос. Венцы вакантные должности в первоочередном порядке сокращаемым работникам;
- не позднее, чем за 2 месяца предупреждать в письменной форме работников о предстоящем увольнении;
- представлять работникам, предупрежденным о сокращении их должности, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы.

5.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.4. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют следующие лица:

- воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида;
- семейные – при наличии двух и более детей (иждивенцев);
- работники, получившие в период работы в данном учреждении производственную травму, профзаболевание;
- работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- работники, получающие второе высшее образование без отрыва от работы по направлению работодателя до завершения обучения;
- одинокие родители (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающие ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида - не достигшего 18-летнего возраста);
- работающие инвалиды;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- председатели (их заместители) первичной профсоюзной организации, члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;
- не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.5. Не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет, одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителями (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

5.7. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменении типа государственного или муниципального учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

5.8. Работодатель и Профком разрабатывают «План повышения квалификации и подготовки кадров».

В «Плане повышения квалификации и подготовки кадров» предусматриваются мероприятия по:

- организации наставничества и адаптации молодых работников;
- повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;
- организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;
- профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста) (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

5.9. Работникам, совмещающим работу с заочным обучением в образовательных профессиональных учебных учреждениях, может быть выплачена ежегодная единовременная выплата в размере 1 оклада по заявлению работника, в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.11. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.12. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.13. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (*Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации"*).

5.14. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.16. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа

(оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до дня увольнения.

5.17. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.18. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса). (Ст.264.1.ТК РФ).

5.19. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации:

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1 и абз. 3,5,9-11 ч. ст.59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 ФЗ от 28.03.1998 №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после

окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

6.1.1. Обеспечение создания и функционирования системы управления охраной труда, ежегодно разрабатывает и осуществляет конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, увеличение продолжительности жизни и улучшения здоровья работников, внедряет программу «нулевого травматизма», принимает меры по проведению специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда стороны разрабатывают План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.1.2. Ежемесячно проводит День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края").

6.1.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований (отдельным категориям работников), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.4. Оборудование и обеспечение обновления уголка охраны труда.

6.1.5. Прохождение обучения в установленном порядке по охране труда руководителей и специалистов и содействует прохождению обучения по охране труда профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда в порядке, установленном действующим законодательством.

6.1.6. Приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение 3), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном

законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами, контролирует правильность применения средств индивидуальной защиты.

6.1.7. Соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.1.8. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

6.3. Работодатель и Профком ежегодно разрабатывают соглашение по охране труда (мероприятия по охране труда) (Приложение 2).

6.4. На рабочих местах в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители первичной (цеховой) профсоюзной организации.

6.5. Работодатель:

6.5.1. На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

6.5.2. Реализует возможность использования части страховых взносов по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма в установленном Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации порядке.

6.5.3. Обеспечивает наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5.4. Обеспечивает работников санитарно-бытовыми помещениями.

6.5.5. Устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.5.6. Организует расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Обеспечивает участие председателя первичной (цеховой) профсоюзной организации в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве.

6.5.7. Обеспечивает разработку, согласование с Профкомом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6. Постановления Профкома, представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

Работодатель рассматривает предложения Профкома по вопросам охраны труда в установленные сроки.

6.7. Работники для прохождения диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением места работы и среднего заработка:

работники в возрасте до сорока лет на один рабочий день один раз в три года;

работники, достигшие возраста сорока лет на один рабочий день один раз в год;

работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет на два рабочих дня один раз в год.

Работник обязан письменно сообщить работодателю о том, что планирует пройти диспансеризацию не позднее, чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату с работодателем. Работник обязан предоставить работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы на следующий рабочий день после прохождения диспансеризации.

6.8. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства Российской Федерации и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, или в воспрепятствовании деятельности представителей

органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель предоставляет работникам, имеющих детей инвалидов в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

7.2. Работник (родитель, опекун или попечитель), воспитывающий ребёнка-инвалида, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных за каждый календарный месяц. Использовать все дополнительные выходные дни может один родитель или они могут быть разделены между родителями по их усмотрению.

Использовать дополнительные выходные можно двумя способами:

- единовременно или по частям в течение каждого календарного месяца. Неиспользованные в текущем месяце дни на следующий месяц не переносятся, но работник может копить их в течение календарного года;

- однократно в течение календарного года использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах накопленных дней.

Каждый дополнительный выходной день оплачивается работнику в размере среднего заработка. Изначально дополнительные дни оплачивает работодатель, затем он возмещает эти траты из СФР.

7.3. Работники, имеющие детей в возрасте до трёх лет, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, имеющие детей-инвалидов, а также осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут быть направлены в служебные командировки только с их письменного согласия. При этом указанные категории работников, должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

7.4. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

- по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- суточные в размере 700 руб. в сутки;

- иные расходы, произведенные с разрешения работодателя на приобретение учебно-методической литературы, страховой взнос на обязательное личное страхование пассажира на транспорте, провоз багажа (ст. 167, 168 ТК РФ).

7.5. Работодатель в пределах экономии фонда оплаты труда может выплачивать работникам по их письменному заявлению материальную помощь в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДШИ пос. Венцы».

7.7. Профсоюзный комитет из средств профбюджета первичной профсоюзной организации:

7.7.1. Организует культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделяет на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

7.7.2. Выделяет средства профбюджета на приобретение новогодних подарков детям членов Профсоюза до 14 лет.

7.7.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета на иные цели, предусмотренные решением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в размере двух тысяч рублей.

7.7.4. Оказывает содействие членам Профсоюза и членам их семей в приобретении льготных профсоюзных путёвок с 20% скидкой на санаторно-курортное лечение в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях и курсовок и путевок.

7.8. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.9. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующий Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия; предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением, Работодатель обязуется:

9.1.1. Не препятствовать вступлению работников в Профсоюз, обеспечивать соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации в коллективе.

9.1.2. Включать представителей Профкома в состав коллегиальных органов управления.

9.1.3. Доводить в установленном порядке локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, до сведения Профкома.

9.1.4. Предоставлять Профкому безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе (Консультант Плюс).

9.1.5. Предоставлять Профкому первичной профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.6. Перечислять членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников (на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ)) в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация МБУ ДО ДШИ пос. Венцы находятся на расчетно-кассовом обслуживании.

9.1.6. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность организаций Профсоюза.

9.1.7. Обеспечивать участие представителей Профкома в работе общих

собраний (конференций) коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов.

9.1.8. Разрешить проведение в рабочее время профсоюзные собрания.

9.1.9. Рассматривать ходатайства Профкома о представлении работников к награждению наградами Российской Федерации, Краснодарского края ведомственными знаками отличия.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены Профсоюза освобождаются с сохранением должности и заработной платы для участия в качестве делегатов в работе слетов, семинаров, президиумов, комитетов, съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

9.3. Председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Не освобожденным от основной работы председателю профкома предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск -2 дня.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1.1. Взаимодействовать с работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением и настоящим Договором.

10.1.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов Профсоюза, повышению эффективности работы Работодателя.

10.1.3. Представительствовать от имени членов Профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, принимать участие в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в МБУ ДО ДШИ пос. Венцы;

10.1.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

10.1.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений. Вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МБУ ДО ДШИ пос. Венцы;

10.1.6. Требовать от членов Профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

10.1.7. Вести разъяснительную работу среди членов коллектива по вопросам законодательства о труде, в том числе охраны труда и оплаты труда.

10.1.8. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов Профсоюза.

10.1.9. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда настоящего Договора.

10.1.7. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов Профсоюза;

10.1.8. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

10.1.9. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия председателя профсоюзного комитета первичной (цеховой) профсоюзной организации;

10.1.10. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.1. В течение срока действия Договора могут вноситься изменения и дополнения.

11.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений в Договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.3. Изменения и дополнения в Договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

11.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к Договору и приложений к нему обсуждаются с работниками МБУ ДО ДШИ пос. Венцы с объяснением причин их вызвавших, принимаются на общем собрании (конференции) и оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

11.5. Неурегулированные разногласия заносятся в протокол разногласий и становятся предметом дальнейших переговоров или коллективного трудового спора, разрешаемого в соответствии со статьями 398 - 418 ТК РФ.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

12.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.3. Итоги выполнения Договора подводятся на общем собрании (конференции) работников два раза в год (за 1,2 полугодие). С докладами об итогах выполнения Договора выступают Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации или их представители.

12.4. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем.

12.5. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Договора, лицам, виновным в непредставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

12.6. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

12.7. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью (45) листов
Исполняющий обязанности директора
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования Детская школа искусств
пос. Венцы муниципального образования
Тутыковский район
Т. А. Томанькова
Председатель ПК М.П. О.Г. Митрофанова

